

Call for Abstracts zur Adhoc-Gruppe:

Die komplexe Dynamik lokaler Arbeitsbeziehungen. Globale Entwicklungen und deren lokale Folgen.

Die Erwerbsarbeit erfuh in den vergangenen Jahren einen globalen Wandel, der dazu geführt hat, dass das Verständnis der klassischen Arbeitgebenden-Arbeitnehmenden-Beziehung diffuser und komplexer geworden ist. So haben sich Beschäftigungsformen jenseits des direkten, klassischen Arbeitsverhältnisses zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden etabliert (beispielsweise Leiharbeit, freie Mitarbeiterschaften, Sub- und Soloselbstständige, Crowdworker). Damit kommt es auch zu einer zunehmenden Entkopplung von Betriebszugehörigkeit, lokaler Arbeitsstätte und Arbeitsbeziehungen, womit die bisherigen Muster der Kontroll- und Machtausübung zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden an Bedeutung verlieren. Bisherige Interaktions- und Deutungsmuster der Arbeitsbeziehungen erodierend ferner im Zuge des digitalen Wandels und den daraus veränderten Interaktionsformen. Die raum-zeitliche Entgrenzung von stabilen hin zu flexiblen Arbeitskontexten löst zudem die Bindungs- und Aushandlungsmuster aus ihren lokalen Kontexten. Folglich sind neue wissenschaftliche Perspektiven auf den Untersuchungsgegenstand der Arbeitsbeziehungen geboten.

Hinsichtlich der Organisation von Arbeit sind Arbeitgebende und Arbeitnehmende mit neuen Konfliktlinien, Aushandlungsprozessen und heterogenen Kompetenzanforderungen konfrontiert. Verhandlungen über betriebliche Teilhabe wie Karrierewege, Qualifizierung, Dauerhaftigkeit der Beschäftigung und soziale Integration finden zunehmend jenseits formal rechtlicher Vertragsbeziehungen in informellen Aushandlungsprozessen statt. Damit kommt der Sozialität der Arbeitsbeziehungen eine zunehmend stärkere Bedeutung zu. Zudem kommt es zur Herausbildung alternativer Praktiken der Überwachung und Kontrolle, so dass auch die etablierten Macht- und Statuspositionen unter den neuen komplexeren Dynamiken neu ausgehandelt werden müssen. Gleichzeitig gewinnen bei der Gestaltung und Aushandlung der Arbeitsbeziehung Komponenten jenseits monetärer Anreize eine neue Bedeutung wie z.B. an Lebensphasen angepasste Arbeitszeitgestaltung, betriebliche Anpassungen an individuelle Bedürfnisse und informelle Faktoren wie Vertrauen und Sozialität. Angesichts dieser Dynamiken wird die Herstellung der Arbeitnehmerbindung für den Betrieb zu einer Aushandlung, bei denen die unterschiedlichen Bedürfnisse der Beschäftigten einbezogen und mit Blick auf die betrieblichen Zielsetzungen ausbalanciert werden müssen.

Die Ad-hoc-Gruppe fokussiert auf Beiträge, die sich mit Aushandlungs- und Bindungsmustern von Arbeitgebenden-Arbeitnehmenden-Beziehungen auseinandersetzen: Wie kann die Beziehung zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden erfasst und beschrieben werden? Welche Praxen und Rationalitäten liegen der Aushandlung der Arbeitgebenden-Arbeitnehmenden-Beziehung zu Grunde, von welchen Faktoren ist diese abhängig? Welche Rolle spielen Lokalität, betriebliche Teilhabe und Dauerhaftigkeit?

Willkommen sind sowohl konzeptionell-theoretische als auch empirische (quantitative wie qualitative) Beiträge. Bitte schicken Sie aussagekräftige Abstracts für Beitragsvorschläge von **max. 3.000 Zeichen** (inkl. Leerzeichen) bis zum **27.April 2018** an die Organisatoren der Ad-hoc-Gruppe:

Franziska Schork (franziska.schork2@iab.de)

Tobias Gebel (TGebel@diw.de))

Dr. Andrea Hense (andrea.hense@sofi.uni-goettingen.de)